

УДК 332.025

В.А., Паламарчук, О.П. Пристайко

ТИПОЛОГІЯ ФОРМ САМОЗАЙНЯТОСТІ

Розглянута типологія самозайнятості, а також проаналізовано вплив розвитку інформаційно - комунікаційних технологій на форми зайнятості. Уточнено поняття "фрілансер".

Ключові слова: само зайнятість, віртуальні організації, критерії.

Рассмотрена типология самозанятости, проанализировано влияние развития информационно – коммуникационных технологий на формы занятости.

Ключевые слова: самозанятость, виртуальные организации, критерии.

The typology of self-employment is considered. The influence of information and communication technologies on forms of employment are studied. The term "freelancer" is defined more exactly.

Key words: employment, virtual organization, criteria.

Постановка проблеми. Трансформація форм зайнятості кінця ХХ – початку ХХІ століття вплинула на характер і зміст праці та рівень автономії в трудовому процесі. Замість класичної форми підприємств з'являються віртуальні організації, що представляють собою сукупність розосереджених електронних робочих місць. Вони часто бувають тимчасовими, проектноорієнтовними. У сучасних умовах залежність працівника від єдиного джерела доходу – це ризикована стратегія. Сфера класичної зайнятості постійно звужується, а загострення конкуренції та ритм праці виснажують працюючих і скорочують шанси подальшого їх перебування в організації.

Аналіз досліджень і публікацій. У науковій літературі фрілансери представляються як категорія самозайнятих. Аналіз публікацій і досліджень показав, що другою важливою характеристикою є рівень незалежності й автономії у своїй діяльності (робота із широким колом замовників і відсутність постійного "роботодавця"). Це відрізняє фрілансерів від самозайнятих, які є субпідрядниками організації й тому випробовують залежність при відсутності соціальних гарантій. У наукових працях [1-4] у якості суб'єктів фрілансу в основному фігурують висококваліфіковані професіонали. Такий підхід є актуальним і продуктивним в умовах сучасної економіки.

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Поняття "фрілансер" і "портфельний працівник" не збігаються, тому що виділені за різними критеріями. У першому випадку визначальним є самостійний статус зайнятості, у другому – множинність місць і типів діяльності. Фрілансер завжди є портфельним працівником – має справи з декількома замовниками. Портфельний працівник може бути "сумісником" або сполучати працю як найманця із самозайнятістю.

Цілью статті є конкретизації типів самозайнятості.

Виклад основного матеріалу. Для визначення працівників, що не входять в штат підприємств використовують різні терміни: "самозайняті", "фрілансери" (freelancer), "незалежні підрядники", "вільні агенти" тощо.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій розширює ці форми занятості у сфері віртуальних організацій. До останнього часу фрілансер асоціювався із представниками так званих "вільних професій" (сфери культури й мистецтва). З розвитком інформаційних технологій до них відносять програмістів, веб-дизайнерів та інш.

Для конкретизації терміна "фрілансер" використовуються наступні критерії:

- фрілансер систематично здійснює свою діяльність у рамках певної (не випадкової) професії, продаючи на ринку свої професійні вміння й навички (послуги);

- фрілансер зайнятий інтелектуальною працею;

- праця фрілансера – висококваліфікована, яка потребує значного "людського капіталу".

Отже, відповідно до визначення, фрілансер – незалежний професіонал високої кваліфікації, що не входить в штат організації і традиційні трудові відносини, а самостійно реалізує свої послуги на ринку, не будучи субпідрядником єдиного замовника.

Інформаційні та комунікаційні технології створюють можливості для нових форм організації трудового процесу. У науковий оборот увійшли терміни «вилучена робота» (remote work), «телеробота» (telework, telejob), «теледоступ» (telecommuting).

Дискусійним є критерій віднесення до телепрацівників. У якості такого, наприклад, може використовуватися певна частка часу. Інколи до телепрацівників відносять усіх, хто хоча б один повний робочий день протягом тижня трудиться в такому режимі. У Великій Британії частка телепрацівників у загальній чисельності зайнятих оцінюється в 9-10% , що в 3 рази більше, ніж в 1997 р. Формуються стійкі категорії працівників, пов'язаних з розвитком бізнесу інформаційно-мережної інфраструктури.

Телеробота не прив'язана до статусу зайнятості. Найбільше поширення телеробота одержала в середовищі незалежних працівників. Згідно даним національної статистики Великої Британії в 2005 р. 62% всіх телепрацівників були самозайнятими, а 41% всіх самозайнятих – телепрацівниками, тоді як для найманих робітників останній показник був усього 4%. Телепрацівниками є 4 з 5 надомних працівників (homeworkers). Близько 90% телепрацівників представляють висококваліфіковану або управлінську працю.

Американський дослідник Томас Малоун, за аналогією з неологізмами "e-mail", "e-business" (електронний бізнес), увів спеціальний термін "e-lancer" (електронний фрілансер), тобто здійснюючий свою трудову діяльність на відстані з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [Malone, Laubacher 1998; Малоун 2006: 85-90]. Перший і найбільший з подібних сайтів (<http://www.elance.com>) з'явився в 1999 р., що, ознаменувало інституціоналізацію електронних фрілансерів.

Практика полізайнятості привертає увагу дослідників. Англієць Чарльз Хенди ввів у науковий оборот категорію "портфель робіт" [Хенди 2001: 196-

207], на основі якої згодом з'явилися терміни "портфельна кар'єра", "портфельний працівник". Під цим терміном він розумів весь набір видів діяльності людини (як оплачуваних, так і ні), які він поділив на п'ять категорій: 1) робота за оклад; 2) робота за контрактну винагороду; 3) домашня робота; 4) безкоштовна робота (добродійність); 5) робота із придбання знань (навчання в навчальних закладах, самоосвіта). "Портфелі робіт формуються випадково, у той час як повинні б наповнюватися в процесі вибору. Ми можемо й повинні самостійно управляти своїм часом" [Хенді 2001: 204]. Зібравши нестандартні форми зайнятості в єдиний портфель, можна контролювати розподіл доходів в різні періоди життя. У цьому сенсі самозайнятість збільшує стабільність і гнучкість матеріального існування, а також волю щодо розпорядження власним життям.

На даному етапі критеріями типів форм самозайнятості можуть виступати: 1) самозайнятість – наймана праця; 2) традиційна робота (особиста присутність в офісі); 3) множина (портфельна) зайнятості – традиційна зайнятості (на одному робочому місці). Ядро їх становлять е-лансери. Зміст категорії "е-лансери" можливо розширити за рахунок: росту інформаційного сектора і розвитку відповідної інфраструктури; глобальної дифузії інформаційно-комунікаційних технологій.

При перетині цих ознак можна виділити наступні групи: самозайняті телепрацівники; самозайняті портфельні працівники – фрілансери; портфельні телепрацівники.

Самозайнятими, пов'язаними з довгостроковими відносинами з одним замовником називаються "економічно залежними". Їхні відносини з роботодавцем регулюються комерційним, а не трудовим правом, що знижує соціальну захищеність. Слід зазначити, що, навіть «економічно залежні» самозайняті мають широку автономію в питаннях організації свого робочого часу.

У групу традиційних фрілансерів входять працівники, чия діяльність ще не реструктуризована інформаційно-комунікаційними технологіями, і ті, чия праця не може виконуватися на відстані.

Висновок. Самозайнятість визначається характерними рисами постіндустріального суспільства і сполучена з наданням інформаційних послуг. Підсилюється роль фрілансерів, що самостійно реалізують свої послуги. Розвиваються ринки послуг е-лансерів. Інфраструктура цих ринків представлена спеціальними сайтами – біржами вилученої роботи. Перспективи розширення нової категорії працівників - електронних фрілансерів пов'язані з ростом обсягу робіт щодо інформаційних технологій.

Література

1. Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. [Текст]. Бизнес, 2006.

2. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. [Текст]. М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005.

3. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) // Общественные науки и современность. [Текст]. 2007. №3.

4. Bibby A. Opening the doors wide to the self-employed. How trade unions are recruiting and organizing self-employed workers as members [Text] // Report, prepared for the Freelance Network Conference. Luxembourg, October 2005.